



FCEI

Recherche



« Ç'a l'air que les salaires... »

Une analyse des écarts salariaux entre les secteurs public et privé du Québec

Pierre Emmanuel Paradis, économiste principal
Août 2005

A. Contexte et enjeux

Ces jours-ci, le Québec est replongé dans le sempiternel débat sur les écarts de salaire entre les secteurs public et privé. Cet enjeu de taille déborde l'actuelle négociation entre le gouvernement du Québec et ses employés. En effet, il interpelle aussi

- les petites et moyennes entreprises (PME) qui doivent concurrencer le gouvernement et les grandes firmes pour recruter et conserver des employés de talent;
- les autres niveaux de gouvernement, où le personnel exige un traitement comparable à celui offert par les autres niveaux ou juridictions;
- le citoyen(ne) qui paye tous ces salaires, que ce soit par ses taxes et impôts ou par ses achats privés.

Si les écarts de rémunération font l'objet de débats, c'est qu'il existe plusieurs façons de les mesurer. Toutefois, il importe de bien comprendre la portée et les limites de ces analyses, c'est-à-dire les écarts qu'elles mesurent *réellement* et ceux qu'elles ne mesurent pas. Car au-delà de la validité technique d'une mesure, son utilité réside essentiellement dans l'éclairage économique qu'elle apporte à la question.

Ce rapport présente une analyse des réalités relatives à ces écarts salariaux, ainsi qu'à leur évolution récente. En outre, il décortique les différentes méthodes utilisées pour comparer les écarts de salaire, ainsi que la signification des résultats qui en découlent.

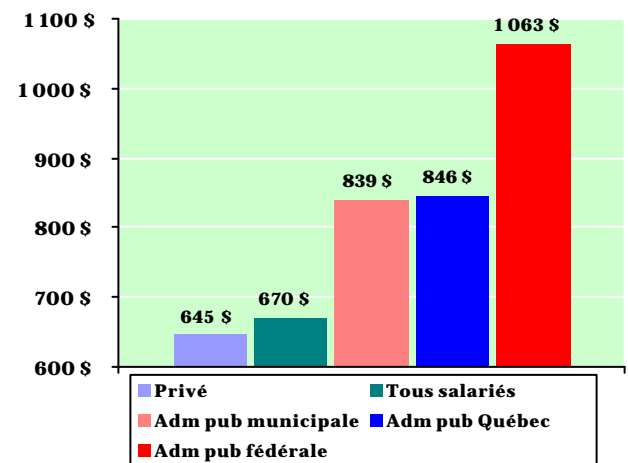
B. Réalités économiques de la rémunération

Les résultats suivants ont été compilés à partir de la publication *Emploi, gains et durée du travail* de Statistique Canada. Cette enquête recense la rémunération brute payée aux travailleurs du Québec, incluant surtemps et primes, à partir des

dossiers du Registre des entreprises du Canada. L'intégralité de cette compilation est présentée à l'annexe A :

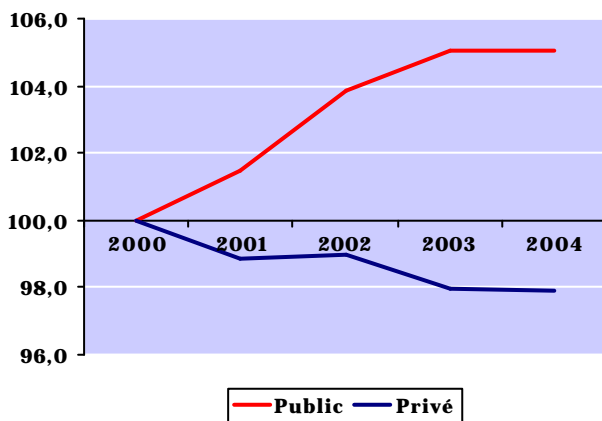
- en 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne versée dans le secteur public s'établissait à 750 \$, soit 16,4 % de plus que celle payée dans le secteur privé (645 \$)¹. En termes absolus, cet écart de quelque 105 \$ par semaine a doublé depuis 2000, alors qu'il était de 50 \$²;
- la rémunération moyenne consentie en 2004 par les administrations publiques s'élevait à 896 \$ par semaine, ce qui était nettement supérieur à ce qu'a reçu le travailleur québécois moyen (670 \$) et celui œuvrant dans l'entreprise privée (645 \$). Le gouvernement fédéral a déboursé une moyenne de 1 063 \$ par semaine par employé, dépassant largement les traitements des administrations publiques de Québec (846 \$) et des municipalités (839 \$);

Figure 1
Évolution comparée de la rémunération en 2004
Total, secteur privé et administrations publiques
Dollars par semaine par travailleur



- une partie de ces écarts dans la rémunération versée est attribuable à la nature des emplois dans chacun des secteurs. Ainsi, le secteur public compte des plus fortes parts d'employés de longue date, de diplômés d'études post-secondaires et universitaires, ainsi que de postes syndiqués. Tous ces facteurs contribuent objectivement à une rémunération moyenne plus élevée que dans le secteur privé. En ce sens, les trois méthodes présentées ci-après renseignent sur les écarts s'expliquant autrement que par ces caractéristiques observables;
- de 2000 à 2004, la rémunération versée dans le secteur public a connu une croissance annuelle deux fois plus rapide (3,5 %) que celle du secteur privé (1,7 %). La pression fiscale qu'impose cette hausse soutenue de la rémunération publique sur les contribuables explique en partie la difficulté qu'ont éprouvée les dirigeants d'entreprise à redistribuer les fruits de leurs efforts à leurs employés³;

Figure 2
Évolution comparée de la rémunération
publique et privée de 2000 à 2004
Indice des prix à la consommation = 100



- Les services d'enseignement (+4,5 %), les administrations publiques (+4,1 %) et la santé et services sociaux (+2,8 %) ont tous vu leur rémunération croître plus vite que l'inflation (+2,2 %) durant ces cinq années. À l'inverse, la paye moyenne dans les services publics, la plus forte de l'économie à 1113\$ par semaine, a stagné (+0,6 %) au cours de la période.

C. Une variété d'approches

Ce rapport présente et compare la contribution économique de quatre approches mesurant les écarts salariaux entre les secteurs public et privé au Québec :

Les disparités salariales entre les travailleurs proviennent de trois sources principales⁴ :

- *leurs caractéristiques objectives* : une partie importante de la rémunération d'un employé est liée à ses caractéristiques observables, entre autres l'éducation, l'expérience, le secteur d'activité, la durée en emploi et la taille de l'entreprise. Ces éléments exercent une influence bien légitime sur le salaire, car ils sont directement liés à la productivité du travail;
- *les rentes économiques* : les disparités salariales existant entre des travailleurs présentant les mêmes caractéristiques objectives constituent des rentes économiques. Elles découlent à la fois des évaluations différentes que font les employeurs des mérites respectifs de ces profils, ainsi que des moyens financiers dont ils disposent pour payer leur personnel;
- *les avantages sociaux* s'ajoutent à ces différences dans le traitement de base. Ceux-ci comprennent les régimes de retraite, les programmes d'assurance collective et autres régimes d'assurance complémentaire. En règle générale, ces avantages sont plus importants dans les grandes entreprises et les environnements syndiqués que dans les PME.

- Approche 1 : l'étude *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* de l'Institut de la statistique du Québec, désignée ci-après « **ISQ** »;
- Approche 2: l'étude *Droit de regard sur les salaires* de la FCEI (2003), désignée ci-après « **FCEI 1** »;
- Approche 3 : l'étude de l'Université de Montréal, désignée ci-après « **UdeM** »;
- Approche 4: la présente analyse de l'enquête *Emploi, gains et durée du travail* de Statistique Canada, désignée ci-après « **FCEI 2** ».

Ces approches reposent sur des données et des méthodes différentes, ce qui produit forcément des résultats divergents. Les méthodes ISQ et FCEI 1 reposent toutes deux sur la comparaison des salaires versés pour des emplois de même nature. Toutefois, leur portée respective est fort différente :

- ISQ réalise la comparaison la plus stricte en termes de la nature des postes examinés. En effet, l'Institut suit une méthode détaillée d'appariement des emplois selon les niveaux de responsabilité et de complexité. Cependant, cette précision limite le nombre de postes publics inclus dans la comparaison à 18% des emplois, soit moins d'un sur cinq. Du côté privé, la comparaison ne s'intéresse qu'aux entreprises de 200 employés et plus. Si ces dernières

regroupent le tiers des travailleurs du Québec, elles ne représentent que 1 % du total des employeurs. De plus, la rémunération moyenne versée par les grandes firmes dépasse largement celle des autres entreprises de l'économie. Également, l'Institut exclut plusieurs secteurs d'activité de son analyse, dont principalement l'agriculture, l'exploitation forestière et la construction;

- FCEI 1 effectue une comparaison de la rémunération pour des occupations similaires, telles que définies par la Classification type des professions de 1991 utilisée dans le *Recensement 2001* de Statistique Canada. Pour être comparables, les emplois devaient être occupés à temps plein en 2000, exister à la fois dans les secteurs public et privé, et compter plus de 20 titulaires dans une zone donnée ou plus parmi 63 régions du Canada. Au total, 257 occupations sur un total de 514 ont pu être examinées sur une base régionale. Si FCEI 1 est moins précise sur les paramètres des postes comparés qu'ISQ, elle s'appuie toutefois sur une plus grande variété d'emplois et de secteurs économiques.

Tableau 1
Comparaison méthodologique^{5, 6}

Approche	Ce qu'elle mesure	Comment elle s'y prend
ISQ	Écart de salaire pour des postes ayant des caractéristiques comparables.	Compare les salaires de 59 postes «repères» du secteur public (18% du total) avec ceux des firmes de 200 employés et plus.
FCEI 1	Écart entre les salaires médians d'individus ayant des occupations comparables.	Compare les salaires des emplois comparables, soit 257 occupations sur un total possible de 514.
UdeM	Influence du secteur (public versus privé) sur le salaire.	Évalue la rente économique du secteur public, en éliminant statistiquement l'influence des autres facteurs: âge, taille de la firme, syndicalisation, scolarité, etc.
FCEI 2	Rémunération versée dans tous les secteurs économiques.	Compile les rémunérations moyennes versées, selon le secteur et la taille de l'entreprise, sans distinction des caractéristiques des employés.

Quant aux deux autres approches, elles utilisent des informations sur l'emploi global, selon des perspectives à la fois opposées et complémentaires :

- UdeM évalue la rente économique associée au secteur public pour les salariés québécois. Pour ce faire, l'auteur neutralise l'influence des autres caractéristiques observables des salariés: âge, sexe, éducation, durée de l'emploi, syndicalisation, taille de l'entreprise, etc. Cela permet de déterminer si le seul fait de travailler pour l'administration publique québécoise représente ou non un avantage salarial. Il s'agit

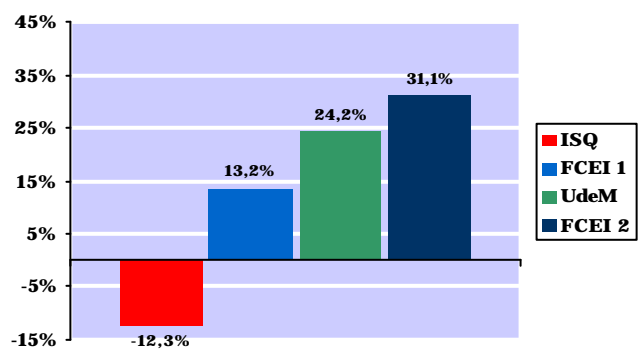
de l'approche la plus approfondie des quatre sur le plan statistique;

- FCEI 2, dont les résultats sont présentés ci-haut, offre une vue d'ensemble des réalités sectorielles de la rémunération. Il s'agit d'une compilation des résultats québécois de la publication *Emploi, gains et durée du travail* de Statistique Canada. Elle regroupe tous les emplois d'un même secteur, en estime la rémunération moyenne, puis la compare à celle des autres secteurs. L'évolution de ces écarts de 2000 à 2004 est également calculée. Ici, aucune distinction n'est faite selon le type d'emploi ou les caractéristiques des salariés⁷. Cette approche apporte une vision d'ensemble complémentaire qui fait ressortir l'ampleur de ces écarts moyens entre les travailleurs, sans égard à leur source.

D. Trois approches sur quatre favorables au secteur public

Trois des quatre approches méthodologiques considérées indiquent que le secteur privé accuse un retard salarial par rapport au secteur public⁸. Cette observation est valide pour les trois niveaux de gouvernement. En outre, parmi les trois approches excluant à leur façon l'influence des caractéristiques d'emploi, deux d'entre elles (FCEI 1 et UdeM) constatent que le secteur privé est désavantagé comparativement au secteur public. Étant donné la diversité des méthodes employées, aucune estimation consolidée de ces écarts ne sera réalisée.

Figure 3
Écarts salariaux entre le secteur privé et l'administration publique québécoise
Résultats comparés des quatre approches



Fait à noter, l'avantage constaté par UdeM fait écho aux résultats d'une série d'études universitaires portant sur les écarts salariaux au Canada. Au cours des quinze dernières années, elles ont toutes établi des avantages de rémunération favorables au secteur public, variant entre 5 % et 14 %⁹.

Dans ce contexte, le résultat d'ISQ s'explique simplement par son échantillon restreint du secteur privé, qui n'inclut que des grandes firmes. En effet, ces dernières paient bien davantage que les plus petites entités et ce, tant dans le secteur privé (+32,9 %) que public (+47,5 %). Qui plus est, la concentration de grandes « entreprises » est plus forte dans le secteur public, ce qui contribue à renforcer ce biais. Il y a fort à parier que si le domaine d'enquête d'ISQ était élargi pour y inclure les PME, son résultat relatif au secteur privé serait inversé.

Par ailleurs, selon ces quatre comparaisons salariales, le fédéral s'avère être clairement le plus généreux employeur des trois niveaux de gouvernement. En effet, seule ISQ classe le fédéral au second rang, alors que les trois autres le placent en tête. Fait à noter, ISQ exclut de son analyse les 1 052 municipalités de moins de 25 000 habitants, dont les moyens sont bien inférieurs à ceux des grandes villes⁹. Dans le cas contraire, cela diminuerait l'avantage municipal qu'elle constate.

Le classement des municipalités et du gouvernement du Québec est plus difficile à établir. En effet, deux des trois approches indiquent que l'administration québécoise affiche un retard comparativement au secteur municipal. Toutefois, les deux approches plus approfondies qui considèrent les emplois des municipalités de toutes tailles (FCEI 1 et UdeM) montrent des résultats opposés. Pour cette raison, nous concluons qu'aucun de ces deux niveaux ne se démarque significativement de l'autre.

l'employé moyen du secteur privé. Cet écart moyen a doublé depuis cinq ans;

- de 2000 à 2004, la rémunération versée dans le secteur public québécois a crû deux fois plus rapidement (3,5 %) que celle du secteur privé (1,7 %) et que le taux d'inflation dans son ensemble (2,2 %). La rémunération a augmenté plus rapidement que l'inflation, à la fois dans les administrations publiques, les services d'enseignement et la santé et services sociaux;
- pour des emplois de même nature, la rémunération est plus élevée dans le secteur public du Québec que dans le secteur privé. Cette réalité se vérifie pour chacun des trois niveaux de gouvernement. Ce constat fait écho à plusieurs études universitaires canadiennes qui abondent en ce sens;
- au Québec, le gouvernement fédéral est clairement l'administration publique rémunérant le mieux ses employés. Il est suivi par les municipalités et le gouvernement du Québec, qu'il n'a pas été possible de départager sans équivoque. Les mesures de l'éloignement relatif des salaires offerts au sein de ces trois niveaux de gouvernement varient selon l'approche adoptée.

*
* *

Tableau 2
Écart salarial entre Québec et municipalités
Résultats comparés des quatre approches

Approche	Écart points de %	Commentaires
ISQ	-11,4 pts	Exclut les moins de 25 000 h.
FCEI 1	-5,8 pts	Tous comparables
UdeM	+ 2,8 pts	Rente économique
FCEI 2	+0,8 pts	Tous emplois confondus

Un signe négatif (-) signifie que Québec est désavantagé
Un signe positif (+) signifie que Québec est avantagé

E. Conclusion

Ce rapport a examiné quatre approches mesurant les écarts de salaire entre les secteurs public et privé. Notre compilation des données sur la rémunération versée aux travailleurs du Québec et la comparaison des quatre approches mesurant les écarts salariaux font ressortir d'importantes réalités :

- en termes absolus, tous emplois confondus, l'employé moyen du secteur public au Québec gagne environ 105 \$ de plus par semaine que

Bibliographie

Approche 1

Lamarre, Christiane et al., *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2004*, Institut de la statistique du Québec, 2004, 289 p.

Approche 2

Picard, Derek, *Droit de regard sur les salaires Comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2003, 21 p.

Approche 3

Ouellet, Estelle, *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec: comparaison avec les autres salariés québécois, 2002*, sous la direction de François Vaillancourt, Université de Montréal, 2005, 48 p.

Cette étude consiste en une mise à jour pour l'année 2002 de la méthodologie appliquée par Caroline Charest dans son mémoire de maîtrise intitulé *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec: comparaison avec les autres salariés québécois et ceux de l'administration publique ontarienne*, Faculté des arts et sciences, Département de sciences économiques, Université de Montréal, août 2003, 61 p.

Approche 4

Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002-XIB, Vol. 83, n°3, juin 2005, 527 p.

Des tableaux complémentaires provenant de la même enquête ont été obtenus de Statistique Canada, afin d'établir la ventilation des emplois et de la rémunération dans les trois niveaux d'administration publique.

¹ Source : Ouellet (2005).

² Le « secteur public » rassemble tous les employés de ces secteurs : administrations publiques (fédérale, Québec et municipale), services publics, services d'enseignement et santé et services sociaux. Il est possible que quelques-uns de ces travailleurs oeuvrent dans le secteur public, comme il est possible que certains employés publics évoluent dans les champs dits privés.

³ À titre d'exemple, la Ville de Montréal a consenti à des hausses de rémunération globale à ses employés de 8,1 % et de 5,7 % en 2004 et 2005. Cela porte la rémunération globale de l'employé moyen à 77 200 \$ par année, soit 1485 \$ par semaine et ce, pour

23 346 années-personnes. Source : Budgets 2003, 2004 et 2005 de la Ville de Montréal.

⁴ Source : Picard (2003).

⁵ La méthodologie, l'échantillon et la base de comparaison de ces études sont présentées plus en détail à l'annexe B de ce rapport.

⁶ Pour fins de simplification, le terme « salaire » est employé dans ce tableau au sens large pour englober tous les éléments de rémunération analysés par ces études.

⁷ Certains secteurs sont exclus de cette compilation générale, notamment l'agriculture, la pêche et le piégeage, les services domestiques et le personnel militaire.

⁸ Le détail de ces résultats comparés est présenté en annexe B, au tableau B.2.

⁹ Source : Picard (2003).

¹⁰ Le Québec compte 1087 municipalités. Ainsi, 96,8 % d'entre elles sont exclues de l'analyse ISQ. Source : *Répertoire des municipalités du Québec*, Ministère des Affaires municipales et Régions du Québec.

Annexe A

Rémunération moyenne par employé

selon le secteur d'activité

et la taille de l'entreprise

Tableau A.1
Rémunérations hebdomadaires moyennes - Secteurs public et privé
Québec 2004

	Employés	Rémunération hebdomadaire moyenne	Écart p/r total
Tous les salariés	3 151 713	670,44 \$	0,0%
Services publics	31 090	1 113,27 \$	66,1%
Services d'enseignement	214 668	791,88 \$	18,1%
Santé et services sociaux	329 862	606,25 \$	-9,6%
Administrations publiques	184 487	896,07 \$	33,7%
Regroupement - secteur public	760 107	749,76 \$	11,8%
Regroupement - secteur privé	2 391 606	645,23 \$	-3,8%
Écart entre public et privé			16,2%

Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB

Compilation: FCEI (2005)

Tableau A.2
Rémunérations hebdomadaires moyennes - Secteurs public et privé
Québec 2004

	2000	2001	2002	2003	2004	Var. an
Emploi total	2 947 226	3 002 674	3 076 813	3 136 876	3 151 713	
Rémunération totale	616,28 \$	627,58 \$	644,68 \$	657,90 \$	670,44 \$	2,1%
Emploi public	716 842	720 819	732 807	754 034	760 107	
Services publics	27 103	26 813	27 040	29 272	31 090	
Services d'enseignement	214 378	215 259	214 437	213 523	214 668	
Santé et services sociaux	297 475	298 731	309 673	322 939	329 862	
Administrations publiques	177 886	180 016	181 657	188 300	184 487	
Rémunération publique	654,17 \$	679,23 \$	709,36 \$	735,61 \$	749,76 \$	3,5%
Services publics	1 087,66 \$	1 085,63 \$	1 106,06 \$	1 131,54 \$	1 113,27 \$	0,6%
Services d'enseignement	663,50 \$	708,53 \$	745,02 \$	780,89 \$	791,88 \$	4,5%
Santé et services sociaux	543,53 \$	562,77 \$	587,15 \$	591,40 \$	606,25 \$	2,8%
Administrations publiques	761,90 \$	776,91 \$	816,55 \$	870,02 \$	896,07 \$	4,1%
Emploi privé	2 230 384	2 281 855	2 344 006	2 382 842	2 391 606	
Rémunération privée	604,10 \$	611,27 \$	624,46 \$	633,31 \$	645,23 \$	1,7%
Écarts (\$) privé et...						
Secteur public - total	50,07 \$	67,96 \$	84,90 \$	102,29 \$	104,52 \$	20,2%
Services publics	483,56 \$	474,36 \$	481,60 \$	498,23 \$	468,04 \$	-0,8%
Services d'enseignement	59,40 \$	97,26 \$	120,56 \$	147,58 \$	146,65 \$	25,4%
Santé et services sociaux	(60,57) \$	(48,50) \$	(37,31) \$	(41,91) \$	(38,98) \$	-10,4%
Administrations publiques	157,80 \$	165,64 \$	192,09 \$	236,71 \$	250,84 \$	12,3%
Écarts (%) privé et...						
Secteur public - total	8,3%	11,1%	13,6%	16,2%	16,2%	
Services publics	80,0%	77,6%	77,1%	78,7%	72,5%	
Services d'enseignement	9,8%	15,9%	19,3%	23,3%	22,7%	
Santé et services sociaux	-10,0%	-7,9%	-6,0%	-6,6%	-6,0%	
Administrations publiques	26,1%	27,1%	30,8%	37,4%	38,9%	

Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB
 Compilation: FCEI (2005)

Tableau A.3**Rémunérations hebdomadaires moyennes - Administration publiques et secteur privé
Québec 2004**

	2000	2001	2002	2003	2004	Var. an
Rémunération totale	616,28 \$	627,58 \$	644,68 \$	657,90 \$	670,44 \$	2,1%
Rémunération privée	604,10 \$	611,27 \$	624,46 \$	633,31 \$	645,23 \$	1,7%
Emploi, administrations publiques	177 886	180 016	181 657	188 300	184 487	
Fédérale	48 174	49 889	50 942	52 580	52 273	
Québec	59 985	60 836	62 472	67 129	66 597	
Municipale	63 450	63 175	62 283	61 893	58 988	
Autochtone	6 277	6 115	5 959	6 699	6 629	
Rémunération admin. publiques	761,90 \$	776,91 \$	816,55 \$	870,02 \$	896,07 \$	4,1%
Fédérale	887,42 \$	888,35 \$	976,54 \$	1 040,79 \$	1 062,69 \$	4,6%
Québec	749,12 \$	765,79 \$	783,25 \$	823,90 \$	845,86 \$	3,1%
Municipale	705,85 \$	726,85 \$	747,88 \$	808,52 \$	838,95 \$	4,4%
Autochtone	487,24 \$	495,56 \$	515,73 \$	560,14 \$	594,83 \$	5,1%
Écarts (\$) privé et...						
Admin. publiques - total	157,80 \$	165,64 \$	192,09 \$	236,71 \$	250,84 \$	12,3%
Admin. publique fédérale	283,32 \$	277,08 \$	352,08 \$	407,48 \$	417,46 \$	10,2%
Admin. publique Québec	145,02 \$	154,52 \$	158,79 \$	190,59 \$	200,63 \$	8,5%
Admin. publique municipale	101,75 \$	115,58 \$	123,42 \$	175,21 \$	193,72 \$	17,5%
Écarts (%) privé et...						
Admin. publiques - total	26,1%	27,1%	30,8%	37,4%	38,9%	
Admin. publique fédérale	46,9%	45,3%	56,4%	64,3%	64,7%	
Admin. publique Québec	24,0%	25,3%	25,4%	30,1%	31,1%	
Admin. publique municipale	16,8%	18,9%	19,8%	27,7%	30,0%	

Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail* et tableau 281-0042, CANSIM

Compilation: FCEI (2005)

Tableau A.4
Rémunérations hebdomadaires moyennes selon la taille de l'entreprise
Québec 2004

	Taille d'entreprise							Total
	0 à 4	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 299	300 à 499	500 et plus	
Emploi total	223 322	483 254	383 221	283 499	359 817	142 704	1 275 896	3 151 713
Rémunération totale	543,51 \$	512,76 \$	563,73 \$	605,14 \$	665,56 \$	723,10 \$	794,43 \$	670,44 \$
Emploi public	23 949	55 737	40 299	25 485	57 563	45 159	511 911	760 104
Rémunération publique	543,84 \$	489,91 \$	496,75 \$	586,60 \$	706,18 \$	737,58 \$	821,69 \$	749,76 \$
Emploi privé	199 373	427 517	342 922	258 014	302 254	97 545	763 985	2 391 609
Rémunération privée	543,47 \$	515,74 \$	571,60 \$	606,97 \$	657,82 \$	716,40 \$	776,16 \$	645,23 \$
Écarts p/r rémun. moyenne (\$)								
Totale	(126,93) \$	(157,68) \$	(106,71) \$	(65,30) \$	(4,88) \$	52,66 \$	123,99 \$	- \$
Secteur public	(205,91) \$	(259,84) \$	(253,01) \$	(163,16) \$	(43,57) \$	(12,18) \$	71,94 \$	- \$
Secteur privé	(101,76) \$	(129,49) \$	(73,63) \$	(38,26) \$	12,59 \$	71,16 \$	130,93 \$	- \$
Écarts p/r rémun. moyenne (%)								
Totale	-18,9%	-23,5%	-15,9%	-9,7%	-0,7%	7,9%	18,5%	0,0%
Secteur public	-27,5%	-34,7%	-33,7%	-21,8%	-5,8%	-1,6%	9,6%	0,0%
Secteur privé	-15,8%	-20,1%	-11,4%	-5,9%	2,0%	11,0%	20,3%	0,0%

Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB
 Compilation: FCEI (2005)

Tableau A.5
Rémunérations hebdomadaires moyennes selon la taille - 0 à 199 employés et 200 employés et plus
Québec 2004

	Taille de l'entreprise		Écart
	0 à 199	200 et plus	
Totale	564,32 \$	773,56 \$	37,1%
Secteur public	548,77 \$	809,53 \$	47,5%
Secteur privé	566,28 \$	752,75 \$	32,9%

Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB
 Compilation: FCEI (2005)

Figure A.1
Évolution comparée de la rémunération publique et privée
Dollars courants par semaine - 2000 à 2004

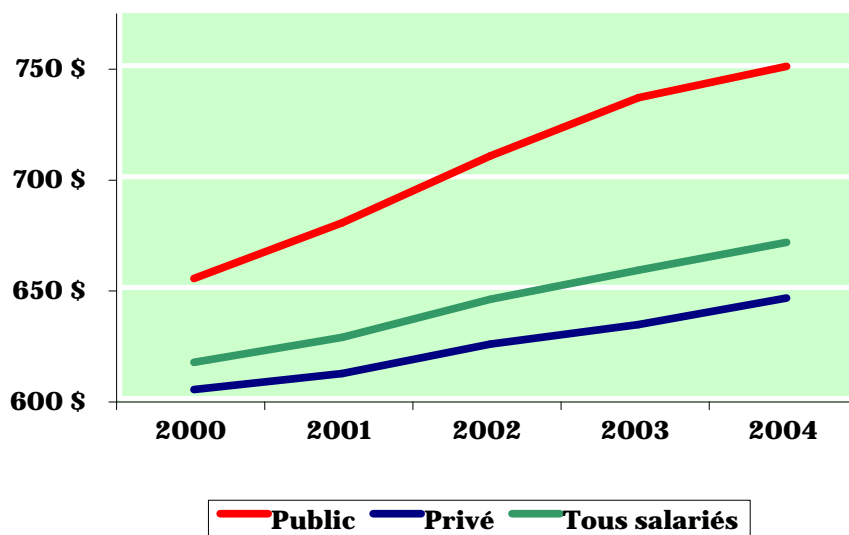
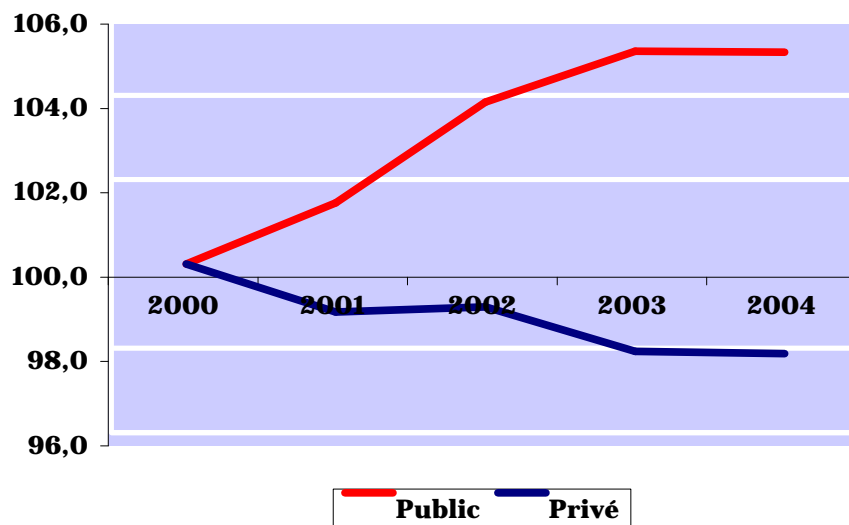


Figure A.2
Évolution comparée de la rémunération publique et privée
Indice des prix à la consommation = 100



Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB
 Compilation: FCEI (2005)

Figure A.3
Évolution comparée de la rémunération
Total, secteur privé et administrations publiques
Dollars courants par semaine - 2004

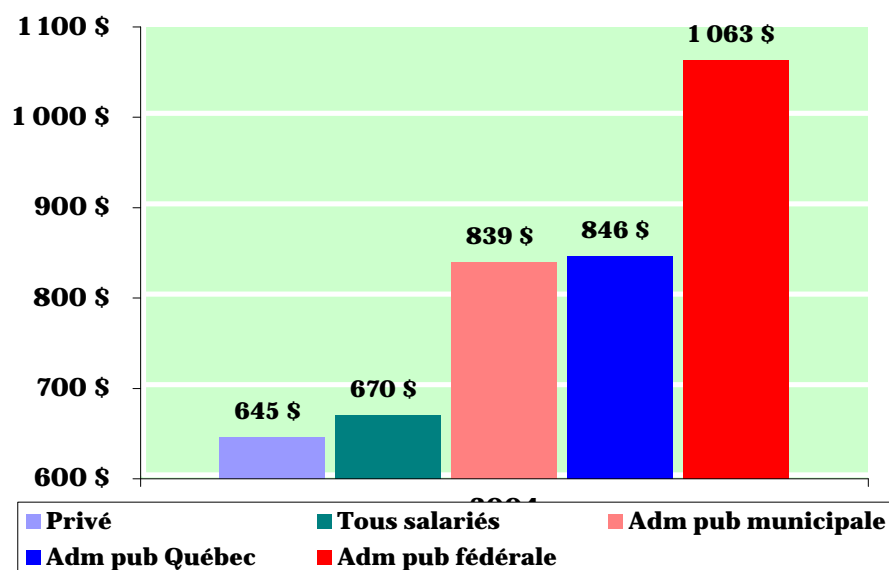
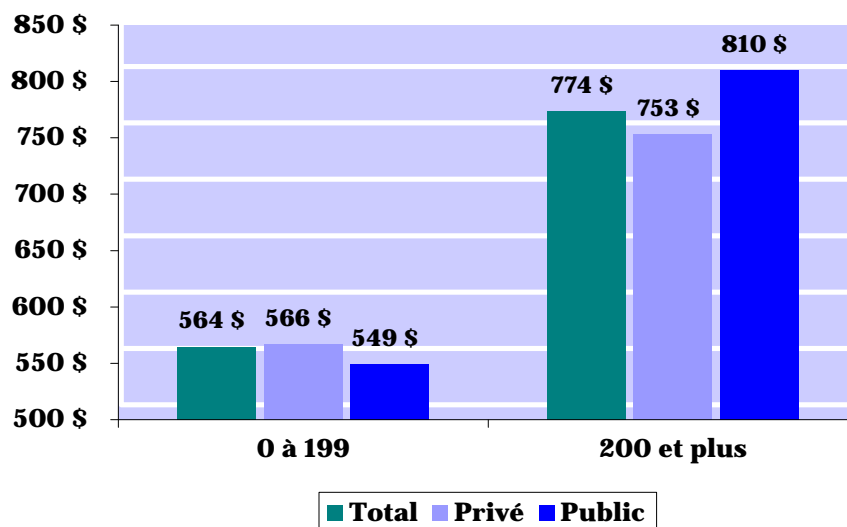


Figure A.4
Rémunération selon la taille de l'entreprise
Total, secteur privé et secteur public
Dollars courants par semaine - 2004



Source : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002XIB
 Compilation: FCEI (2005)

Annexe B

Comparaison des quatre méthodologies de mesure des écarts salariaux entre les secteurs public et privé

Tableau B.1**Comparaison de la méthode, de l'échantillon et de la base de comparaison des quatre méthodes mesurant les écarts salariaux entre les secteurs public et privé**

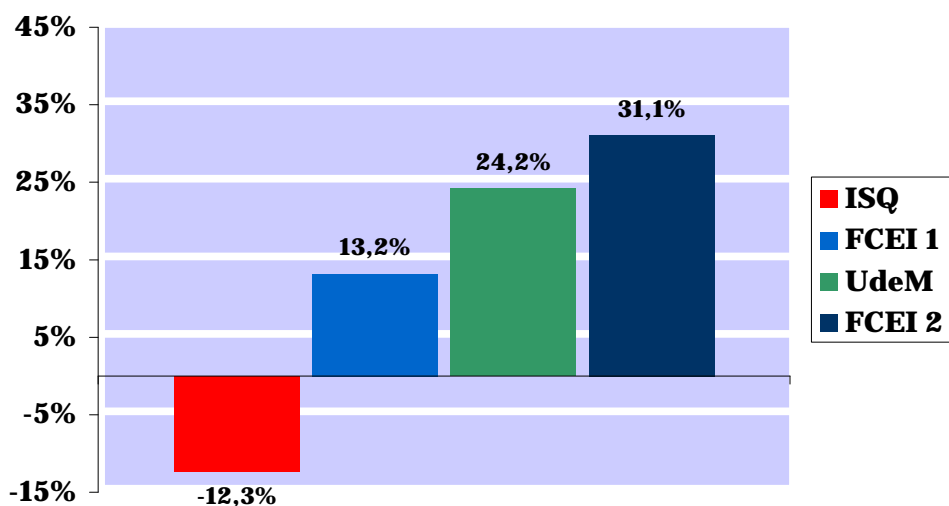
	ISQ 1	UdeM	FCEI 1	FCEI 2
Méthode	Comparaison des rémunérations directe (salaires) et indirectes (bénéfices) versés pour des postes dont les caractéristiques sont comparables.	Analyse statistique de l'influence du secteur (public versus privé) sur la rémunération versée.	Comparaison des revenus d'emploi médians et des avantages sociaux (Canada seulement) d'individus ayant des occupations comparables.	Relevé des rémunérations hebdomadaires moyennes dans tous les secteurs de l'économie, selon la taille de l'entreprise et le secteur.
Échantillon	<i>Enquête sur la rémunération globale</i> de l'ISQ. Entreprises et établissements de 200 employés et plus seulement. Exclut aussi l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction. Exclut les employés des municipalités de moins de 25000 habitants. Comparaison porte sur 51 003 employés du secteur public provincial (18 % du total des emplois).	<i>Enquête sur la population active</i> de Statistique Canada, janvier 2002. Échantillon de 42 335 salariés québécois. Exclut les secteurs ayant peu ou pas d'employés du secteur public : agriculture, foresterie, chasse et pêche, mines, pétrole et gaz.	<i>Recensement</i> de Statistique Canada, incluant les salariés à plein temps, oeuvrant toute l'année en 2000 dans des occupations de nature comparable, selon la Classification type des professions de Statistique Canada de 1991. Au total, 4,4 millions d'employés du secteur privé et 174 000 du secteur public. Exclut écarts extrêmes et postes non comparables.	Source : <i>Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures</i> de Statistique Canada. Consiste en un recensement des dossiers administratifs du Registre des entreprises de Statistique Canada, ainsi qu'une enquête échantillon : <i>Enquête sur la rémunération auprès des entreprises</i> . Exclut l'agriculture, la pêche et le piégeage, les services domestiques et le personnel militaire.
Base de comparaison	Postes de nature comparable (pré-requis d'emploi, description de tâches, niveau de responsabilités). 59 emplois repères considérés. Processus détaillé d'appariement des emplois selon les niveaux de complexité et de responsabilité.	Analyse économétrique des salariés de tous types. On « contrôle » les caractéristiques d'emploi, telles que l'âge, la scolarité, la taille de l'entreprise, le statut syndical, etc. afin d'isoler la rente économique découlant d'un emploi dans l'administration publique du Québec.	Emplois de nature comparable, incluant 257 occupations sur un total possible de 514. Comparaison par zone géographique (63 au Canada), calcul des écarts selon indice de Paasche des revenus médians.	Rémunération hebdomadaire moyenne par secteur, tous emplois confondus. Ventilation public/privé réalisée selon les secteurs d'activité. Le «secteur public» comprend l'administration publique, les services publics, l'enseignement et la santé.

Tableau B.2
Écart salariaux et de rémunération au Québec
Résultats comparés des quatre approches méthodologiques

Approche	Année	Secteur 1	Secteur 2	Écarts 1 et 2	
				Salaires	Rémunération
ISQ	2004	Administration québécoise (1)	Secteur privé (2)	-12,3%	-3,5%
	2004	Administration québécoise	Autre public - tous confondus	-12,7%	-16,0%
	2004	Administration québécoise	Administration fédérale	-11,1%	-11,9%
	2004	Administration québécoise	Administration municipale	-11,4%	n.d.
FCEI 1	2000	Administration fédérale	Secteur privé	20,7%	n.d. (3)
	2000	Administration québécoise	Secteur privé	13,2%	n.d.
	2000	Administration municipale	Secteur privé	19,0%	n.d.
UdeM	2002	Administration québécoise	Secteur privé	24,2%	n.d.
	2002	Secteur public Québec - total (4)	Secteur privé	12,5%	n.d.
	2002	Administration québécoise	Administration fédérale	-3,5%	n.d.
	2002	Administration québécoise	Administration municipale	2,8%	n.d.
FCEI 2	2004	Secteur public - total	Secteur privé	n.d.	16,2%
	2004	Administration publique - total	Secteur privé	n.d.	38,9%
	2004	Administration fédérale	Secteur privé	n.d.	64,7%
	2004	Administration québécoise	Secteur privé	n.d.	31,1%
	2004	Administration municipale	Secteur privé	n.d.	30,0%
	2004	Services publics	Secteur privé	n.d.	72,5%
	2004	Services d'enseignement	Secteur privé	n.d.	22,7%
	2004	Santé et services sociaux	Secteur privé	n.d.	-6,0%

- Notes :
- (1) Comprend la fonction publique, les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.
 - (2) Exclut les firmes de moins de 200 employés
 - (3) Au niveau canadien, ces avantages ajoutent 8,2 % au fédéral, 5,7 % au provincial et 2,8 % au municipal.
 - (4) Comprend l'administration publique, les services d'enseignement et la santé et services sociaux.

Figure B.1
Écart salarial entre les secteurs public et privé
Résultats comparés des quatre approches



Sources

ISQ : Lamarre, Christiane et al., *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2004*, Institut de la statistique du Québec, 2004, 289 p.

FCEI 1 : Picard, Derek, *Droit de regard sur les salaires Comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2003, 21 p.

UdeM : Ouellet, Estelle, *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec: comparaison avec les autres salariés québécois, 2002*, sous la direction de François Vaillancourt, Université de Montréal, 2005, 48 p.

FCEI 2 : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Catalogue 72-002-XIB, Vol. 83, n°3, juin 2005, 527 p.